

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat adalah badan pemerintahan yang bergerak di bidang lingkungan hidup daerah yang meliputi kegiatan melakukan pengawasan, pengendalian dan penertiban terhadap segala sesuatu mengenai lingkungan hidup di Provinsi Jawa Barat.

Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLHD) Provinsi Jawa Barat sebagai SKPD yang berwenang dalam pengelolaan lingkungan hidup di Jawa Barat memegang amanah yang besar dalam menjaga kualitas lingkungan dalam upaya menjaga keberlangsungan pembangunan berkelanjutan. Sebagai suatu badan yang bertugas mengkoordinasikan pengelolaan lingkungan hidup di Jawa Barat maka BPLHD berperan mensinergikan seluruh program dan kegiatan *stakeholder* dalam kaitan pengelolaan lingkungan hidup di Jawa Barat.

Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat merupakan aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara maksimal.

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

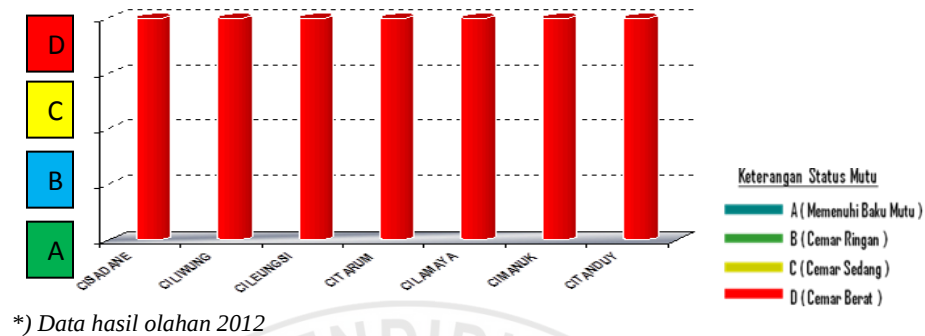
Sebagai instansi pemerintahan Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat selama ini belum menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal. Tingkat motivasi kerja pada pegawai Negeri Sipil secara umum masih rendah, hal ini ditandai dengan rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kedisiplinan dalam hal kehadiran masih belum sesuai dengan aturan, begitupun prestasi kerja yang belum sesuai target yang diinginkan. Motivasi kerja yang rendah ini berdampak pada pelayanan yang buruk terhadap masyarakat.

Pelayanan yang masih kurang terhadap masyarakat dalam terlihat dari masih adanya pengaduan dari masyarakat atas kualitas pelayanan dari pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yaitu adanya pencemaran limbah pabrik terhadap lahan tanah yang terjadi di masyarakat Desa Mulya Sejati Kecamatan Ciampel Karawang yang menyebabkan demo warga pada kantor BPLHD Provinsi Jawa Barat. Sekitar 30 anggota LSM tersebut, menggelar unjukrasa dengan menumpahkan tanah bercampur limbah di halaman depan kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Jabar, Jalan Naripan Kota

Bandung. (http://www.seputarindonesia.com/edisicetak/content/view/468178/diunduh_pada_12/maret/2012/21:15_wib).

Selain itu tingginya pencemaran sungai 90 % masih menjadi masalah yang belum mendapat penanganan lebih lanjut dari pihak Badan Pengelola Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Jawa Barat. Sebagai gambaran atas laporan pengaduan

masyarakat tersebut, dibawah ini gambaran kondisi kualitas air sungai utama pada 7 Daerah Aliran Sungai (DAS) Jawa Barat pada halaman berikut ini :



Gambar 1.1
Kondisi Kualitas Air Sungai di Jawa Barat Tahun 2012
 Sumber : Sub.Kepegawaian BPLHD Provinsi Jawa Barat

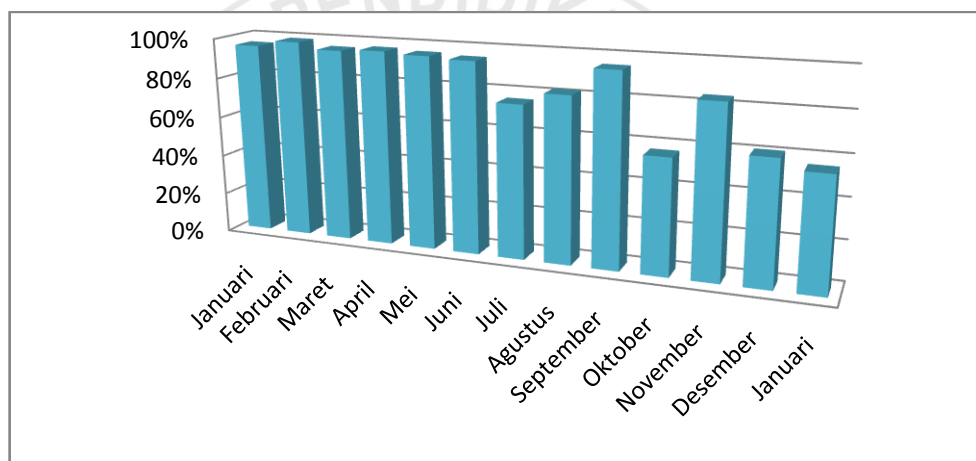
Dilihat dari gambar 1.1 diatas menunjukan kondisikualitas air sungai utama pada 7 Daerah Aliran Sungai (DAS) Jawa Baratpada tahun 2012 masih dengan status D “ Cemar Berat “.Untuk itu dibutuhkan kinerja maksimal dari pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat dan penanganan yang tepat untuk masalah kualitas air sungai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nita Nilawati Walla S.P selaku Kepala Sub Bidang Kepegawaian diperoleh hasil bahwa permasalahan yang ada pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat adalah antara lain :

1. Motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat belum optimal karena kurangnya penghargaan (*reward*) dari pimpinan terhadap pegawai yang bekerja maksimal.
2. Permasalahan tingkat kejenuhan pegawai dalam bekerja, masih adanya pegawai yang bosan atas tugas pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

3. Tingkat kualitas komunikasi yang masih rendah, masih kurangnya tingkat keharmonisan antar pegawai sehingga menyebabkan timbulnya kesalahan pemahaman dalam proses bekerja.

Kurangnya motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jawa Barat, dilihat dari Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat 2011-Januari 2012, dibawah ini :



*) Data hasil olahan 2011- 2012

Gambar 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat 2011-2012 (Januari)

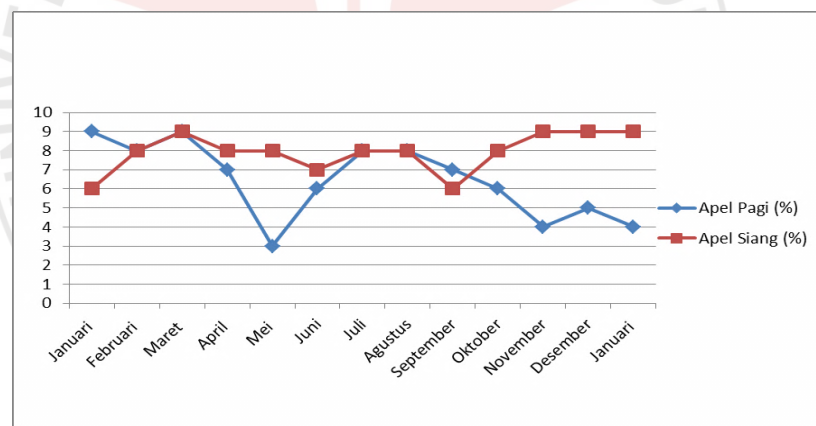
Sumber : Sub.Kepegawaian BPLHD Prov.Jawa Barat

Dari gambar 1.2 Menunjukkan jumlah presentase kehadiran pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat, dari data tersebut dapat dilihat tingkat kehadiran mengalami naik turun pada tahun 2011-2012 (Januari). Berturut-turut Januari (96%) Februari (99%), Maret (96%), April (97%), Mei (96%), Juni (95%), Juli (76%), Agustus (82%), September (95%), Oktober (57%), November sebesar (84%), dan penurunan signifikan Desember (61%), Januari 2012 (56%).

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
 Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat masih mengalami rendahnya semangat kerja sehingga terjadi naik turunnya motivasi kerja pegawai. Permasalahan tentang motivasi kerja ini harus menjadi sorotan penting dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar sumber daya manusia senantiasa memberikan kinerja terbaiknya, untuk itu perlunya peranan pemimpin dalam memotivasi pegawainya agar tercapainya produktivitas pegawai yang maksimal. Penurunan motivasi ini juga berdampak pada pemanfaatan waktu kerja yang kurang produktif dapat dilihat dari presentase kehadiran apel siang dan apel pagi pegawai pada tabel berikut :



*) Data hasil olahan 2011-2012

Gambar 1.3
Presentase Ketidakhadiran Apel Siang dan Apel Pagi Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat 2011-2012 (Januari)

Sumber : Sub.Kepegawaian BPLHD Prov.Jawa Barat

Dari gambar 1.3 ini menunjukkan bahwa pegawai PegawaiBadan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat tingkat disiplin kerja masih rendah, data tersebut menunjukkan bahwa ketidakhadiran pada

apel pagi dan siang masih besar tiap bulan nya dan terlihat masih bahwa presentase pada kegiatan apel siang jauh lebih tinggi.

Banyaknya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah dengan pulang lebih awal dari aturan jam kerja akan berdampak pada motivasi kerja pegawai dan tentunya berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan target. Untuk itu disini diperlukan dorongan motivasi dan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bertanggung jawab dan kerja keras dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi sangat penting untuk memperoleh hasil kinerja tinggi yang dicapai secara konsisten.

Dampak dari rendahnya motivasi pegawai secara langsung berpengaruh perolehan hasil instrumen pengukuran kinerja para pegawai yang cenderung hasilnya menurun disini terlihat bahwa kualitas dari pekerjaan para pegawai masih dibawah target, sehingga kualitas pelayanan terhadap masyarakatpun masih kurang maksimal.

Selain data mengenai tingkat absensi pegawai, diperoleh juga data mengenai Instrumen Pengukuran Kinerja Pegawai yang didalamnya mengenai pelaksanaan tugas pokok , tugas tambahan , presentase penerbitan SP2D dan ketepatan waktu dalam penyampaian SPJ serta laporan harian. Berikut data Intrumen Pengukuran Kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.1
Instrumen Pengukuran Kinerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat
2011-2012 (Januari)

Sumber : Sub.Kepegawaian BPLHD Prov.Jawa Barat

No	Aspek yang dinilai	Periode Tahun 2011-Januari 2012 (%)												
		Jan	Fe	Mr	Ap	Me	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pelaksanaan Tugas Pokok	98	98	98	98	97	97	90	90	88	78	68	60	58
2	Pelaksanaan Tugas Tambahan	80	89	78	78	77	75	67	67	63	60	50	50	50
3	Presentase penerbitan SP2D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Ketepatan Waktu Penyampaian SPJ	88	88	87	86	85	85	82	82	80	75	74	60	60
5	Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Harian	80	80	89	89	87	87	80	80	80	68	68	60	60

*) Data hasil olahan 2011-2012

Dari tabel 1.1 data diatas tentang pengukuran kinerja para pegawai dengan penilaian target berdasar kategori 100 % -80 % (baik), 80%- 60% (cukup), dan dari 50 % kebawah (kurang), disini terlihat adanya penurunan pencapaian target kinerja pada aspek pelaksanaan tugas pokok pada bulan Januari-September termasuk pada kategori 100 % -80 % (baik) kemudian bulan Oktober-Desember kategori 80%- 60% (cukup) sampai pada bulan Januari 2012 pada kategori 50 % kebawah (kurang).

Pada aspek pelaksanaan tugas tambahan pegawai kategori 100 % -80 % (baik) di bulan Januari-Februari, kategori 80%- 60% (cukup) di bulan Maret-Oktober dan kategori 50 % kebawah (kurang) pada bulan November-Januari Januari-September dan kategori 80%- 60% (cukup) pada bulan Oktober-Januari

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
 Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

2012. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai cenderung menurun dalam pencapaian target kinerja sehingga perlu adanya tindakan dan upaya dari pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Tabel 1.2 berikut ini adalah data pra penelitian mengenai tingkat motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat :

Tabel 1.2
Angket Pra Penelitian Motivasi Kerja Pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		Selalu	Sering	Kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Anda selalu berusaha menyelesaikan tugas pokok harian dengan tepat waktu ?	9	4	6	7	4
2	Apakah pelaksanaan tugas tambahan diluar jam kerja selalu dilakukan dengan baik dan maksimal ?	2	5	7	12	4
3	Dalam bekerja apakah anda merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan tugas kantor ?	6	11	4	7	2
4	Apakah atasan selalu memberi penghargaan atas pekerjaan anda ?	5	7	6	9	3

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan penyebaran angket pra penelitian terhadap 30 pegawai pada tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat masih rendah, disini dapat terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok tepat waktu, banyaknya pegawai yang merasa jenuh

dalam pekerjaan, juga masih kurangnya pegawai yang melaksanakan tugas tambahan diluar jam kerja dan masih kurangnya peranan pimpinan dalam pemberian penghargaan atas pekerjaan para pegawai. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan cara memimpin yang sesuai dengan organisasi dan bawahan yang dipimpinnya.

Pemimpin yang sukses apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan *motivator* (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana budaya kerja yang dapat memacu peningkatan motivasi kerja pegawainya sehingga pencapaian target kinerja dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan. Pemimpin seperti itu adalah pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi bawahannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, sehingga akan membuat bawahannya menjadi lebih termotivasi dalam mencurahkan upaya pada pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:90) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan mampu membawa dampak yang mendalam dan luar biasa pada para pemimpin.

Dalam penyampaian pemimpin terhadap bawahan nya sangat diperlukan komunikasi organisasi yang baik untuk mencapai peningkatan motivasi kerja. Adanya komunikasi organisasi dapat meningkatkan kerjasama, kepercayaan, tanggung jawab, dan antusiasme pegawai sehingga menimbulkan kekompakan yang secara psikologis dapat menumbuhkan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menilai bahwa motivasi kerja pegawai

Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat

Elsa Putri Yuliana ,2012

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (Bplhd) Provinsi Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut dikarenakan kurang efektifnya kualitas gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Pada umumnya pada sebuah organisasi mengharapkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga sebuah organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya untuk mencapai prestasi kerja karyawan. Rendahnya motivasi kerja pegawai negeri sipil masih mendapatkan sorotan dari berbagai pihak, baik internal pemerintahan maupun dari masyarakat melalui berbagai lembaga swadaya masyarakat akibatnya telah berakibat langsung kepada kinerja dan kualitas pelayanan publik dari instansi pemerintahan.

Permasalahan pada pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat adalah adanya naik turunnya motivasi kerja. Mengatasi permasalahan motivasi kerja yang rendah pada pegawai dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan kualitas gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi.

Kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan dan berkomunikasi dengan baik dengan para pegawainya merupakan suatu bentuk perhatian yang diberikan pimpinan pada bawahannya. Kepemimpinan yang tepat

serta komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sebuah motivasikerja pegawai pada sebuah organisasi haruslah menjadi suatu perhatian utama, agar seluruh tugas dan tanggung jawab pegawai dapat dilaksanakan dengan baik bagi kepentingan organisasi dan perusahaan tersebut.

Kualitas kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi yang baik diharapkan dapat mengurangi masalah akibat dari rendahnya motivasi kerja pegawai serta dapat meningkatkan kualitas motivasi kerja pada sebuah organisasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Beberapa identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektifitas gaya kepemimpinan transformasional pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana gambaran komunikasi organisasi pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran gaya kepemimpinan transformasional Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran komunikasi organisasi Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
3. Gambaran motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah-masalah yang diteliti dapat berguna bagi perusahaan sebagai subjek yang diteliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri, selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan lebih lanjut mengenai teori-teori peran gaya

kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi yang diterapkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kebijakan perusahaan dalam usaha meningkatkan motivasi pegawainya.

b. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

c. Bagi Pihak lain

Dapat bermanfaat dan berguna untuk menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.